

Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais no Brasil: Uma experiência em Construção¹

Hélio da Costa²

Resumo:

O objetivo deste texto é analisar as experiências recentes no Brasil de organização de *Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais*. Em nossa abordagem, procuraremos destacar as condições e o contexto sindical em que essas Redes Sindicais surgiram, para em seguida, avaliar os limites e as potencialidades dessa experiência, tanto na perspectiva da relação capital *versus* trabalho, como também, na dinâmica interna do sindicalismo, cujo *modus operandi*, ao mesmo tempo, age dialeticamente como entrave e como estímulo à atuação das redes sindicais no Brasil.

Abstract:

The aim of this paper is to analyze recent experiences of trade unions networks in multinational corporations in Brazil. The paper seeks to emphasize the conditions and the contexts in which these networks emerged. In addition it evaluates the limits and the potential of this experience, both from the perspective of capital versus labor, as well as from the internal dynamics of trade unionism. Finally, I argue that the trades union *modus operandi* act dialectically and simultaneously as an obstacle and an incentive to the actions of the networks in Brazil.

¹ Texto apresentado IV Colóquio de Doutorandos do CES/Coimbra em dezembro de 2013.

² Mestre em História Social pela Universidade de Campinas (UNICAMP) e Doutorando em Sociologia do Trabalho na Universidade de São Paulo (USP). Esta em missão de estudo no centro de estudos Sociais (CES) na Universidade de Coimbra de setembro de 2013 a fevereiro de 2014 com bolsa de estudo financiado pela CAPES/Brasil dentro do projeto "Precarização do trabalho, desigualdades sociais e dinâmicas de ação coletiva".

Palavras-chave: Redes Sindicais de Trabalhadores; sindicalismo internacional; globalização e sindicalismo.

Metamorfoses no trabalho e desafios para organização dos trabalhadores

O impacto da globalização sobre o mundo do trabalho e os desafios colocados para o sindicalismo diante de um quadro de fragmentação, informalização, novas formas de sociabilidade no processo e na organização do trabalho e entre os trabalhadores e suas organizações, tem sido objeto de um grande número de estudos da literatura especializada (Antunes, 2013; Costa, 2004; Santos, 2004; Waterman, 1993, 2004; Hyman, 1993; Stevis & Boswell, 2008). Na América Latina, os ataques aos direitos dos trabalhadores se intensificaram com as políticas neoliberais que se tornaram hegemônicas nos anos 1990 (Munck, 2004; Krein, 2007) cujas formas de precarização sobreviveram, mesmo nos governos progressistas que sucederam a onda neoliberal no continente (Braga, 2012).

Os sindicatos também foram alvos das empresas no intento de consolidar suas novas estratégias de gestão das empresas, especialmente, no tocante às novas formas de flexibilização das relações de trabalho. Huw Beynon (2003), assinala fragilização da capacidade de reagir dos sindicatos no Reino Unido na segunda metade dos anos 1970 em função da crise cambial e de superprodução que afetavam a região naquele período. O autor cita os casos da Hyster empresa de empilhadeiras que diante da ameaça de fechamento de uma de suas três plantas pressiona suas unidades a rebaixarem os salários e, também, o caso da Ford que impõe condições aos sindicatos da Escócia para instalar uma fábrica naquele país e que depois de algum tempo decide instalar sua planta nas Filipinas.

Em uma ocasião, a Hyster – empresa produtora de empilhadeiras – anunciou que uma de suas três plantas européias teria que fechar. A escolha entre elas dependeria dos níveis de redução de salários que cada uma estava disposta a fazer. Logo depois, a Ford anunciou que desejava instalar uma fábrica de componentes em Dundee, na Escócia, mas, que só o faria se os sindicatos concordassem que salários e condições de trabalho na futura fábrica não fizessem parte do acordo nacional, que se aplicava a todas as fábricas da Ford. Essa fábrica foi finalmente instalada nas Filipinas (p.48).

Beaud e Pialoux (2009), nos dão um retrato bastante sombrio da condição operária na França por intermédio de um estudo etnográfico na fábrica matriz da Peugeot, um dos tradicionais centros de luta da classe operária francesa desde os anos 1930 localizada na região de Sochaux-Montbéliard que passou por profundas mudanças causadas pelo processo de reestruturação da empresa levada a cabo na década de 1980.

A partir de uma investigação etnográfica encontramos muitos problemas que Robert Castel levantou em *As metamorfoses da questão social*, baseado este numa investigação do sócio-histórica que vai do século XV ao XX: o desmoronamento da sociedade salarial, a erosão das proteções que beneficiavam os membros do grupo operário, a “desestabilização dos estáveis”. Só pode nos impressionar a maneira como, hoje, a angústia, o medo, o sentimento de vulnerabilidade ressurgem no grupo operário, inclusive entre aqueles que ainda gozam – por quanto tempo? – de certa segurança. (p.15).

Como observa (Santos, 2006:355,359) que as mudanças processadas no capitalismo impõe ao movimento sindical a necessidade de autoreflexão a partir da perspectiva que os embates sindicais se tornam cada vez de natureza global embora assumam traços próprios em cada sociedade, em função da intensificação do processo de transnacionalização da economia protagonizada por empresas multinacionais que convertem as economias nacionais em economia locais e criam barreiras ao processo de regulação nacional em vários âmbitos, incluindo as relações de trabalho. Ou seja, o mundo do trabalho se torna cada vez mais instável e precário no plano nacional impondo ao sindicalismo o desafio de construir ações de solidariedade e estabelecer conexões entre o plano nacional e transnacional (Santos 2006: 360):

Se assim for, as funções assumidas pelas comissões de trabalhadores ao nível do local de trabalho tenderão a ter um papel cada vez mais importante. Por outro lado, quanto mais a produção de bens e serviços for dominada por multinacionais, maior será a necessidade de articular as reivindicações locais com as reivindicações transnacionais e de fazer muitas vezes ao nível da empresa. As comissões de trabalhadores, funcionando em rede transnacional, estão em melhores condições para realizar tal articulação.

Na perspectiva de resistir aos impactos perversos da globalização sobre os direitos dos trabalhadores no plano nacional, alguns dos países do hemisfério sul liderados pela Austrália tomaram a iniciativa de articularem-se internacionalmente e depois de um longo percurso de discussões e encontros, que se iniciou em 1988, criaram em 1999 a *Southern Initiative on Globalisation and Trade Union Rights* (SIGTUR), uma grande “Rede de Sindicatos Democráticos Orientada para Campanhas no Sul”, na qual participam sindicatos da Austrália, Ásia, África do Sul e América Latina (Webster e Lambert, 2004)³.

³ O último Congresso da SIGTUR foi realizado na cidade de Perth, no extremo Oeste da Austrália, de 02 a 06 de dezembro de 2013, e reuniu 123 lideranças de 14 países (África do Sul, Argentina, Austrália, Birmânia, Brasil, Coreia do Sul, Filipinas, Índia, Indonésia, Japão, Malásia, Nigéria, Ruanda, Tailândia (www.cut.org.br/acontece/24056, acesso 18/12/2013).

Ainda nas estratégias sindicais no plano internacional tem se destacado as ações frente ao poder das empresas multinacionais através comitês internacionais que articulem trabalhadores de várias unidades de uma mesma empresa, como a criação dos Conselhos Europeus de Empresas (CEEs) e os Comitês Mundiais de Empresa (CMEs). Isto não quer dizer, que os Conselhos de Europeus tenham um trajetória sindical virtuosa desde a sua origem, apesar do seu potencial regulatório e emancipatório, não são desprezíveis os obstáculos para o avanço concreta dos CEEs como organização transnacional, desde o tensão entre sindicalismo local e transnacional; a lógica competitiva de atuação sindical; as diferentes culturas sindicais, próprias das realidades locais; atribuição de um sentido utilitarista aos CEEs; dificuldade de financiamento para funcionamentos dos CEEs, entre outros, são alguns dos obstáculos assinalados por (Costa, 2004; Costa e Araújo, 2009).

Não obstante, aos mencionados constrangimentos a uma *performance* mais ativa dos CEEs, essas experiências de organização ao nível das empresas no âmbito europeu e mundial, tem se mostrado uma fonte de inspiração para investidas no mesmo sentido na América Latina, em especial, no Brasil, onde os sindicatos, com apoio das suas respectivas confederações nacionais, têm iniciado um processo de formação de *Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais* que procura articular/organizar trabalhadores em diferentes plantas de uma mesma empresa com o objetivo de trocar informações e experiências e construir uma agenda comum para negociação com a empresa a partir de um horizonte de democratização das relações de trabalho e da existência de uma prática de diálogo social permanente.

Processo de formação das Redes

No início da década de 2000 começou a ocorrer no Brasil um processo de formação de *Redes* inspiradas na proposta dos Comitês Europeus de Empresas, a primeira Rede criada nesse primeiro momento foi a Rede BASF em 1999, fruto de uma mobilização maior no setor químico na direção da criação de Redes Sindicais já na segunda metade dos anos 1990 (Mello, 2009). Essas experiências de *Redes Sindicais* foram ocorrendo de forma lenta e desigual, e tiveram nos ramos de atividades (Confederações Nacionais) o moto contínuo no processo de criação das Redes Sindicais com apoio da Central Sindical e dos Sindicatos Globais (Jakobsen, 2007)⁴

⁴ A Central Única dos Trabalhadores - CUT, foi a primeira central sindical a investir na formação de redes sindicais na década de 2000, estimulada por um projeto iniciado em 2001 fruto de uma parceria com a FNV da Holanda *Projeto CUTMulti – ação frente as multinacionais* que focou a sua ação na formação de Redes Sindicais de Trabalhadores em Empresas Multinacionais Holandesas no Brasil e depois ampliado para multinacionais de outros países. Entrevista com José Drummond, ex dirigente sindical do ramo químico e ex-assessor da Secretaria de Relações Internacionais da CUT e responsável pela coordenação do projeto CUTMulti. (entrevista por skype 20/10/2013). Ver também o *Guia para construção de redes em empresas multinacionais - sistematizando a experiência da CUT*. Publicação do projeto CUT-FNV com apoio da Fundação Friedrich Ebert, dezembro de 2009.

Mesmo não sendo uma ação deliberada da CUT no seu início⁵, as Confederações Nacionais orgânicas da Central começaram a se envolver de forma mais determinada na formação de Redes Sindicais, e foram as suas grandes dinamizadoras, como já dissemos. Dentre eles, podemos destacar os ramos metalúrgicos, químicos, comércio e serviços, financeiro, e, em menor escala, os ramos da alimentação e energia. Em termos organizativos, o ramo químico e o metalúrgico, são os setores que mais tem dispensado energias na criação de redes como uma estratégia política que pode fortalecer-los em nível nacional, uma vez que o potencial de criação de Redes nesses dois setores é maior em relação aos demais ramos⁶, cenário que é mais ou menos semelhante à realidade dos CEEs (Costa e Araújo, 2009).

Nem todas as redes estão organizadas em nível internacional, mas todas as redes procuram estabelecer contatos com o sindicato da empresa matriz com o intento de estreitar relações, trocar informações e, em muitos casos, solicitar ajuda para abrir um canal de negociação da rede sindical com a subsidiária brasileira. As redes em atividade que tem conseguido se articular sindicalmente no plano internacional de forma mais efetiva, especialmente entre os países latino americanos, são as seguintes: BASF, Bayer, Solvay, Akzo Nobel e Lanxess no ramo químico; Gerdau, Tenaris, Grupo Schaeffler, SKF no setor siderúrgico; Walmart e Carrefour no setor de comércio; Banco do Brasil e Santander e Itaú no setor financeiro. Essas Redes Sindicais Internacionais exigem uma contato mais frequente com os sindicatos Globais as quais estão ligadas, e, em geral, estão à frente na organização das reuniões internacionais (Mello 2009).

Há algumas redes sindicais organizadas em multinacionais brasileiras, como o caso da Brasken, Gerdau, Banco do Brasil e Itaú que se deparam com novos desafios. Trata-se de uma experiência nova na realidade sindical brasileira em que as organizações sindicais são desafiadas a se solidarizarem com os trabalhadores do hemisfério norte que as procuram para construir laços de solidariedade e parceria para ações conjuntas

⁵ A CUT incorporou a construção de redes sindicais em empresas multinacionais como parte da sua estratégia de ação sindical no seu IX CONCUR (Congresso Nacional da CUT) realizado de 05 a 09 de junho de 2006. Conferir em: *Guia para construção de redes em empresas multinacionais - sistematizando a experiência da CUT*. Op.cit. p.6.

⁶No ramo químico esse processo vem sendo coordenado pela Confederação Nacional do Ramo Químico (CNQ-CUT) que já promoveu dois encontros de redes do ramo em 2008 e 2011. No ramo metalúrgico esse processo é coordenado pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT), não se deve esquecer que o setor metalúrgico-automotivo no Brasil já tem uma experiência efetiva de participação dos Comitês Mundiais de Empresas da Ford, Volkswagen, e Daimler Benz .

com objetivo de combater a disseminação do modelo brasileiro de relações de trabalho para os países centrais (“brasileirização das relações de trabalho”) ⁷.

No caso brasileiro, as *Redes*, além da dimensão internacional, cumprem um papel importante no âmbito nacional, ao tentar superar os limites da estrutura sindical existente no país, cuja abrangência dos contratos coletivos, se limita à esfera municipal. Ou seja, uma empresa no Brasil que tenha diversas unidades espalhadas pelo seu território terá em cada cidade um sindicato diferente a representar seus trabalhadores resultando também em diferentes negociações coletivas. Nesse sentido, as redes têm sido vistas também como uma espécie de ação alternativa às frustradas tentativas de superação do atual modelo sindical brasileiro⁸. Diferentemente de Portugal, que tornou pretérito o modelo corporativista com o “25 de Abril”, no Brasil, o modelo corporativista atrelado ao estado sobreviveu as mais diferentes conjunturas políticas e econômicas e permanece com seus pilares mantidos até os dias de hoje.

Derivada da questão anterior, às assimetrias de salários e condições de trabalho e benefícios sociais, entre trabalhadores que exercem a mesma função em plantas diferentes de uma mesma empresa tem sido uma realidade cada vez maior no cenário brasileiro dada ao constante deslocamento das empresas para regiões com salários menores e menor pressão sindical. Nesse aspecto, as *Redes* tem buscado superar o isolamento e o desconhecimento da realidade dos trabalhadores em diferentes unidades da empresa através de encontros e troca de informações entre elas. Em muitos casos, o passo seguinte é a construção de eixos de lutas e reivindicações comuns para a Rede de Trabalhadores. Para um país com as dimensões continentais do Brasil (algumas empresas chegam a ter mais de 20 unidades no país) soma da a

⁷O caso mais emblemático desse novo contexto foi a greve dos mineiros no Canadá iniciada em 13 de julho de 2009 que permaneceram em greve durante dois anos. Nesse período de lutas os dirigentes canadenses e americanos do United Steelworkers estiveram no Brasil pedir solidariedade aos sindicatos brasileiros. O presidente da CUT na ocasião, Artur Henrique da Silva Santos, esteve presente em manifestações dos trabalhadores no Canadá. “USW and Brazilian Union CUT Join Forces to Support Vale Workers”(WWW.usw.com 22/07/2009).

⁸Como é bastante realçado pela literatura especializada, um das divisas mais caras do “novo sindicalismo” e depois pela CUT foi a luta pela ruptura com o modelo sindical corporativista originário do primeiro Governo de Getúlio Vargas(1930-1945). (Rodrigues, 2003; Vêras , 2011).Passados mais de 30 anos esse objetivo continua inalcançado pelo sindicalismo combativo e após o reconhecimento legal das centrais sindicais (Lei 11.648/2008) parece de perdido parte do seu ímpeto inicial dos primeiros anos do governo Lula (Ladosky, 2009).

fragmentação sindical, esse simples intercâmbio entre as plantas já representa um grande potencial de avanço organizativo.

As *Redes* vêm se constituindo de forma desigual e desordenada ao longo do tempo, mas, mesmo com essas dificuldades, também tem mobilizado outras centrais sindicais a se interessarem por essa forma de organização⁹. Com todas as suas potencialidades e limitações (que trataremos a seguir), podemos dizer que a formação de Redes de Trabalhadores em empresas multinacionais, se constitui atualmente como uma das principais ações do sindicalismo brasileiro como resposta ao crescente poder das empresas transnacionais. Atualmente existe, segundo levantamento a ser mais aprofundado, cerca de 50 redes sindicais formadas em diferentes estágios de organização, sendo que 65% delas, estão concentradas no ramo químico e metalúrgico.¹⁰

Potencialidades:

Como já anunciamos anteriormente, a principal contribuição que as Redes podem oferecer à organização dos trabalhadores no Brasil, é a possibilidade de criar mecanismos que possam romper com a fragmentação sindical que limita os sindicatos à atuação local, no âmbito do município. As *Redes* possibilitam a troca de informações sobre remuneração e condições de trabalho entre trabalhadores de diferentes regiões, que sem essa iniciativa, permaneceriam isolados em suas unidades sem nenhum conhecimento do que se passa entre outras unidades da empresa em que trabalham.

A possibilidade de participação de diferentes centrais sindicais numa mesma rede, fazendo com que estas superem suas diferenças e construam um plano comum a partir de questões comuns existentes em todas as unidades da empresa, pode ser

⁹A Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) que é a mais importante e influente confederação da Força Sindical (FS), que até a pouco tempo não tinha demonstrado muito interesse em criar redes sindicais, promoveu uma reunião para discutir a política de formação de redes da Confederação em reunião realizada na sede da FS em 22 de maio de 2013. www.cntm.org.br (acesso 23.05.2013).

¹⁰ No setor metalúrgico existe 15 redes; no químico: 17 redes; no ramo de comércio e serviços (supermercados, hotelaria e lojas de departamento) conta com 6 redes; no ramo financeiro (bancos) aparece com 5 redes, além dessas, há redes no setor de energia, alimentação, vestuário, indústria de cimento e mineração. Os dados precisam ser melhor detalhados, na medida em que nem todas as redes se encontram no mesmo nível de organização e, portanto, não podem ser consideradas como redes consolidadas. Estamos nos orientando pelos dados fornecido pelos representantes dos ramos que enviam dados por email após solicitação. Fábio Lins CNQ; Valter Bittencourt (CNM); Lucilene Binsfeld da Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e Serviços da CUT (CONTRACS); Ricardo Jacques da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF).

entendido como outro avanço importante. Conforme, nos mostra (Costa, 2004, p. 192), a participação das centrais sindicais portuguesas CGTP e UGT no Conselhos de Empresas Europeus é permeada por tensões e disputas dentro de uma lógica de competição sindical, especialmente nas empresas em que ambas centrais estão representadas. Essa lógica de disputa não é diferente entre as centrais brasileiras, mas as redes, em várias situações têm logrado algum êxito na construção de pautas comuns envolvendo diferentes centrais, e, a exemplo do que se observa para a realidade sindical portuguesa, não se trata de um obstáculo intransponível e as centrais vão aprendendo a conviver com as suas diferenças no mesmo espaço¹¹.

Uma terceira dimensão não menos importante, diz respeito ao estímulo que as Redes podem dar à organização no local de trabalho. A legislação sindical brasileira não permite a organização sindical no local de trabalho. Para que as redes funcionem, é necessário que pelo menos um ou dois trabalhadores sejam escolhidos ou indicados por unidade, esse processo que envolve negociações entre sindicatos e trabalhadores no interior das fábricas que vão desencadeando uma trajetória na direção da organização sindical no local de trabalho. Num exercício de prospecção ideal, se vislumbraria um cenário onde todas as unidades envolvidas numa determinada rede de trabalhadores tivessem conquistado a organização no local de trabalho.¹²

As redes podem lançar mão com mais efetividade de ferramentas de abrangência transnacional a partir da utilização das possibilidades oferecidas como as diretrizes da OCDE e normas da OIT por serem vinculantes pode exercer algum tipo de pressão sobre a empresa (Mello, 2009). Da mesma forma, os Acordos Quadro Internacional (AQI) assinados entre as empresas multinacionais e as Federações Internacionais (sindicatos globais) pode oferecer uma possibilidade de ação conjunta para as Redes. Em geral, no cenário sindical brasileiro, essas ferramentas são pouco conhecidas e, portanto, pouco acionadas pelos sindicatos brasileiros no âmbito local, nacional e

¹¹Participei dos encontros da Rede ThyssenKrupp (junho 2013) e da Rede Gerdau (julho 2013) em que as tensões e divergências entre representantes da CUT e da FS se fizeram presentes, mas não impediram que se construísse uma pauta de ação comum da Rede.

¹²No Brasil, a conquista da Organização Sindical no Local de Trabalho (OLT) por alguns sindicatos é um caminho traçado com muitas lutas e múltiplas estratégias de enfrentamento até se chegar a contratação coletiva onde é negociado os termos da OLT. A pouca inserção da organização sindical no local de trabalho é um dos “pés” de barro do sindicalismo brasileiro. Para a construção das redes as dificuldades não são menores, em muitos casos, as redes começam com um dirigente sindical ligado à empresa como primeiro passo para articulação entre as demais unidades da empresa.

internacional (Fichter, 2013) ¹³. Dessa forma, as redes podem contribuir para uma visão mais aprofundada do papel dos sindicatos num ambiente de globalização e construir estratégias mais eficazes para se moverem nesse cenário. É bastante razoável se pensar que as iniciativas multilaterais só terão impacto efetivo, se no plano local, os sindicatos estiverem suficiente organizados para potencializar a aplicação de normas e padrões internacionais de trabalho (Wells, 2009).

Dificuldades e Obstáculos:

Um dos maiores dificuldades para o avanço das redes é a resistência dos dirigentes em romper com o corporativismo sindical. Muitos dirigentes ainda olham com desconfiança a criação das *Redes*, tidas como ameaça ao monopólio do poder local do sindicato. As expectativas de ruptura com a estrutura que se vislumbrou inicialmente quando o “novo sindicalismo” emergiu no final dos anos 1970 no Brasil, e, que depois renasceu no primeiro governo Lula, depois de um longo refluxo, resultou em algo bem mais tímido do que o esperado pelo sindicalismo “cutista”, uma espécie de “reforma fatiada”, que manteve o monopólio da representação sindical na base (Radermacher e Melleiro, 2007; Ladosky, 2009). Nesse aspecto quando se fala sobre a difícil tarefa para o sindicalismo em superar uma determinada cultura, que segundo (Santos, 2006: 369), talvez seja o maior desafio com que se defronta o movimento sindical, para o caso brasileiro, esse desafio torna-se duplamente desafiador, pelo que expomos acima.

Outro obstáculo é a resistência das empresas em reconhecerem as *Redes Sindicais* como interlocutores legítimos e colocarem-se para de maneira aberta para o diálogo com os representantes dos trabalhadores. A cultura política autoritária do Brasil que sustentou o modelo de industrialização brasileiro foi facilmente assimilada pelas empresas transnacionais e ainda conserva muitos dos seus traços apesar dos avanços democráticos da sociedade brasileira nos últimos vinte anos. As empresas, em certas

¹³ Veja-se a esse respeito a pesquisa coordenada Universidade Livre de Berlim através da *Global Labour University* (GLU) sobre o impacto dos Acordo-Marco em diferentes países concluída em 2011. *Monitoring Fundamental Rights of Workers through the Framework Agreement-International* (Brazil Report. www.observatoriosocial.org.br (acesso: 11/2/2012).

situações, pautam-se por uma interpretação inflexível da legislação sindical nacional que não prevê a existência de redes sindicais como argumento para não abrirem o diálogo com as Redes Sindicais.

A sustentação econômica da rede também é outro desafio que cria obstáculos à expansão destas. Na quase totalidade dos casos, as redes dependem do financiamento dos sindicatos ou de projetos externos (geralmente com centrais sindicais européias), para viabilizarem seus encontros e estrutura mínima de funcionamento e especialmente os encontros da Rede que implica em custos maiores. Esse também é um obstáculo para os CEEs (Costa e Araújo, 2009). Essa questão não é uma questão menor, porém, esse tipo de problema não é novo para o sindicalismo e as soluções tendem a surgir com o avanço organizativo das Redes.

Conclusão:

Em termos objetivos, as *Redes*, com todas as suas limitações que assinalamos, colocaram-se ao longo dos últimos 10 anos, como a ação mais concreta e mais inovadora de combate ao poder das empresas multinacionais pela CUT e com a adesão mais explícita da Força Sindical em 2013. Os ramos foram e continuam a ser os maiores estimuladores da criação de redes com destaque para os ramos metalúrgicos e químicos.

No plano nacional, as redes podem representar uma experiência mais ampla e mais avançada de negociação no plano regional e nacional. No sentido das ações sindicais de cunho internacional, as *Redes* abrem possibilidades de ações concretas entre trabalhadores a partir do sul-sul, como do norte-sul ou sul-norte, questão essa, que tem se apresentado como um desafio contemporâneo do sindicalismo em todo o mundo.¹⁴O fato de ser avaliada como um “caminho sem volta”, apesar dos seus poucos resultados em termos econômicos, colocam as *Redes* como uma das estratégias mais promissoras de atuação do sindicalismo brasileiro para os próximos anos.

A resistência patronal em reconhecer as *Redes*, tem redundado numa quase ausência de negociação com as empresas, o que resulta em poucos resultados

¹⁴Vários desses desafios e perspectivas fazem parte do livro *Trabalhar o mundo – os caminhos do novo internacionalismo operário* organizado por Boaventura de Souza Santos, publicado em 2004 (Editora Afrontamento).

concretos em termos salariais e de condições de trabalho. Em outros termos, as redes existentes ainda não conseguiram transformar seu potencial de organização/negociação em ganhos reais que possam servir como referência para formação de novas *Redes* num processo de convencimento mais rápido. No entanto, esse não parece ser uma razão suficientemente forte para as entidades sindicais abandonarem essa perspectiva, conforme aparece no depoimento abaixo de um representante sindical do setor do comércio e serviços:

“O Carrefour tem sido, frequentemente, condenado pela justiça. Em um dos processos, a multinacional francesa teve que pagar indenização de R\$ 10 mil a um empregado que foi submetido à revista íntima com apalpação. Em outro caso, foi condenada por estipular jornada ilegal aos trabalhadores/as e assinou um Termo de Ajuste de Conduta (TAC) que, em caso de descumprimento, deverá pagar R\$ 10 mil por empregado em situação irregular. No Rio Grande do Sul, foi penalizada por abrir aos domingos sem previsão no acordo coletivo com multa de dois salários mínimos em favor de cada trabalhador prejudicado pela abertura.

Percebemos que, mesmo com multas pesadas, as multinacionais não desistem e para enfrentar a ação esmagadora destas empresas, precisamos atuar de forma nacional com os sindicatos filiados e de forma internacional com federações internacionais do ramo para acabar com os ataques que retiram direitos e conquistas. Avançar no processo organizativo de forma global é necessário e urgente e as redes de trabalhadores respondem à essa necessidade, pois identificam os problemas, buscam soluções conjuntas e ainda desenvolvem ações de solidariedade para garantir o respeito ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva e para avançar na organização dos trabalhadores e melhorar as condições de trabalho e salário de milhões de trabalhadores/as no Brasil e no mundo”¹⁵.

O futuro do sindicalismo parece ser cada vez mais incerto (Santos, 2006:354), mas qualquer estratégia sindical que tenha como pretensão responder aos desafios

¹⁵ “Atuação em Rede é fundamental contra os ataques das multinacionais”. Texto de Lucilene Binsfeld, Secretária de Relações Internacionais da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Comércio e Serviços, em 17/10/2013. WWW.contracs.org.br

colocados pela transnacionalização das empresas com todas as suas decorrências para os trabalhadores e suas organizações terá que combinar ações do plano local ao transnacional. As Redes Sindicais carregam esse potencial de forma latente, no entanto, como tentamos mostrar de forma breve, esse caminho ainda não está traçado e os obstáculos pela frente não são menores, porém, com todas as mutações assinaladas aqui, essa característica não é nenhuma novidade na trajetória da classe trabalhadora desde a sua origem.

Bibliografia:

Anner, Mark (2011), *Solidarity Transformed. Labor Responses to Globalization and Crisis in Latin America*. Ithaca: Cornell University Press.

Braga, Ruy (2012), *A Política do Precariado – do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo Editorial.

Costa, Augusto Hermes e ARAÚJO, Pedro (2009), *As Vozes do Trabalho nas Multinacionais*. Coimbra: Edições Almedina S.A.

Costa, Augusto Hermes (2005), *Sindicalismo Global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. Porto: Afrontamento.

Costa, Augusto Hermes (2004), “O sindicalismo português face aos Conselhos de de Empresa Europeus”. In: *in* Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

Estanque, Elísio & Costa, Augusto Hermes (orgs.) (2011), *O Sindicalismo Português e a Nova Questão Social – Crise ou Renovação?* Coimbra: Edições Almedina S.A.

Fiticher, Michael (2013), “Remodelando uma nova estratégia sindical global. A arena de redes sindicais de produção, acordos marco globais e redes sindicais”, *Global Labour Column*, n. 123. Fev. 2013.

Hyman, Richard. (1993). “Trade Union and the Disaggregation of the Working Class”. In: REGINI, Marino. *The Future of Labour Movements*. Chicago. Sage Publications.

Jakobsen, Kjeld (2007), “Estratégia sindical frente às empresas multinacionais”. *Nueva Sociedad*. Nro 211 Septiembre-October .

Ladosky, Mario Henrique Guedes(2009), *A CUT no Governo Lula: da defesa da “liberdade e autonomia” à reforma sindical inconclusa*. Tese (Doutorado). São Paulo: FFLCH-USP.

Mello e Silva, Leonardo(2009), *Redes Sindicais em Empresas Multinacionais: Contornos de um sindicalismo cosmopolita?* XXXIII Encontro Anual da ANPOCS, Caxambú.

Munck, Ronaldo (2004), “Globalization and labor Flexibility: The Latin America Case(s)”, *Latin América Perspectives*. Vol. 31. N.4.

Radermacher, Reiner e Melleiro, Waldeli(2007), *Mudanças no cenário sindical brasileiro sob o governo Lula*. *Nueva Sociedad*. Nro 211 Septiembre-October.

Rodrigues, Iram Jácome(2003). *Novo sindicalismo 20 anos depois*. Rio de Janeiro: Vozes.

Krein, José Dari(2007), *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil : 1990-2005*. Campinas. Tese de Doutorado. Departamento de Economia. Unicamp.

Santos, Boaventura de Souza (2006), *A Gramática do Tempo – para uma nova cultura política*. Porto: Edições Afrontamento.

Santos, Boaventura de Souza e Costa, Hermes Augusto(2004), “Introdução: para ampliar o canône do internacionalismo operário”, in Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

Stavis, Dimitris and Boswell, Terry(2008), *Globalization and Labor*. Lanham: Rowman & Littlefield Publishers, Inc.

Véras, Roberto(2004), *O sindicalismo metalúrgico, o “festival de greves” e as possibilidades do contrato coletivo nacional*, in Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

_____ (2011), *Sindicalismo e democracia no Brasil: do novo sindicalismo ao sindicalismo cidadão*. São Paulo: Anablume.

Waterman, Peter (1993), “The new Social Unionism: A New Union Model for a New World Order”. *Review*, Vol.16, n.5.

_____ (2004). “Emancipar o Internacionalismo Operário”, in Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

Webster, Edward e Lambert, Rob(2004). “Emancipação social e o novo sindicalismo operário: uma perspectiva do sul”, in Boaventura de Souza (org.). *Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário*. Porto: Afrontamento.

Wells, Don (2009). “Local Worker Struggles in the Global South: Reconsidering Northern Impacts on International Labour Standards”. *Third World Quarterly*, Vol.30, No. 3, 2009.